

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan faktor yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam organisasi tersebut. Setiap perusahaan apapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir, bertindak serta terampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu, perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja perusahaan. Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan atau prestasi kerja adalah komitmen organisasi. Yang menjadi tuntutan organisasi terhadap anggotanya adalah komitmen karyawan terhadap organisasi di tempat bekerja. ( Sapitri 2016 )

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Organisasi harus memiliki nilai lebih dibandingkan dengan organisasi lainnya. Organisasi dikatakan berhasil apabila dapat menarik perhatian atas kelebihan yang dimilikinya dibandingkan dengan organisasi lain. Sedangkan manajer yang berhasil adalah manajer yang mampu melihat sumber daya yang mampu dikelola sesuai dengan kebutuhan bisnis. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya tercapainya hasil kinerja yang baik oleh karyawan. ( Nurandini, Lataruva 2014 )

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan

baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. ( Aprilian 2013 )

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap disbanding yang berkomitmen rendah.

Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen dan rendahnya tingkat keluar masuk karyawan. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan nasib organisasi dan perusahaan menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan. ( Sapitri 2016 )

Neininger (2010) dalam Windiati (2012) mengungkapkan bahwa menjaga karyawan agar tetap berkomitmen terhadap organisasi adalah prioritas utama organisasi. Terutama pada saat krisis dan PHK, melakukan top performer bagi organisasi menjadi tantangan tersendiri. Organisasi yang gagal untuk mencapai hal ini akan mengurangi sumber daya untuk kemampuan bersaing dimasa depan. Top performer tidak terbatas pada manajemen yang lebih tinggi, tetapi dapat ditemukan pada semua tingkat organisasi. Komitmen organisasi adalah salah satu alasan utama untuk karyawan tetap tinggal dalam suatu perusahaan. Vanderberghe (2003) mengungkapkan dalam windiati (2012) ketika karyawan merasa memiliki kewajiban terhadap organisasi, hal ini akan memperkuat loyalitas mereka.

Sehingga karyawan akan bersedia untuk tetap bekerja dengan organisasi dan melaksanakan kewajibannya.

Yurchisin (2010) mengungkapkan bahwa ketika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi seperti ada ikatan yang kuat antara karyawan dan perusahaan, karyawan diharapkan dapat menunjukkan loyalitasnya terhadap perusahaan. Setiap perusahaanapapun bentuknya dan jenisnya, akan memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan berfikir kemampuan berfikir, bertindak serta trampil dalam menghadapi kesuksesan dari suatu perusahaan. Untuk itu perusahaan dituntut untuk meningkatkan kualitas sumber daya sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawan dan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan kinerja karyawan.( Windiati 2012 )

Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya. Perilaku seorang pemmpin memiliki dampak yang besar, terkait dengan sikap bahwa, perilaku bawahan yang akhirnya pada kinerja (House, 1998 dalam Fauzi 2011). Dengan demikian jika gaya kepemimpinan yang diterapkan baik dan dapat memberikan arahan yang baik kepada bawahan, maka akan timbul kepercayaan bagi bawahan, sehingga semangat kerja bawahan meningkat yang juga mempengaruhi kinerja karyawan kea rah yang lebih baik.

Surwandi (1999 dalam Fauzi 2011) menyatakan bahwa keberadaan pemimpin dalam perusahaan adalah sangat penting karena pemimpin memiliki peran yang sangat strategis dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan yang efektif akan sangat pengaruh terhadap kinerja bawahan dalam suatu organisasi. Siagian (1999) berpendapat bahwa kiranya dapat dikatakan mutu kepemimpinan yang terdapat dalam suatu oraganisasi memainkan peran yang sangat dominan dalam keberhasilan organisasi

tersebut dalam menyelenggarakan berbagai kegiatannya terutama terlihat dalam kinerja para pegawainya. ( Fauzi 2011 )

Religiusitas adalah sebuah ekspresi spiritual seseorang yang berkaitan dengan sistem keyakinan, nilai, hukum yang berlaku dan ritual (Mansen, dalam rohayati 2014). Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam hati, getaran hati nurani pribadi dan sikap personal (Mangunwija, 1986). Hal serupa juga diungkapkan oleh Glock & Stark (dalam Dister, 1988) mengenai religiusitas yaitu sikap keberagamaan yang berarti adanya unsur internalisasi agama ke dalam diri seseorang.( Rohayati 2014 )

Keberagamaan atau religiusitas diwujudkan dalam berbagai sisi kehidupan manusia. Aktivitas beragama bukan hanya terjadi ketika seseorang melakukan peribadatan (ritual), tetapi juga ketika melakukan aktivitas lain yang didorong oleh kekuatan supranatural. Bukan hanya berkaitan dengan aktivitas yang tampak dan bisa dilihat mata, tapi juga aktivitas yang tidak tampak dan terjadi dalam hati seseorang. Karena itu, keberagamaan seseorang akan meliputi berbagai macam sisi atau dimensi. Dengan demikian, agama adalah sebuah sistem yang berdimensi banyak. Agama adalah sistem symbol, sistem keyakinan, sistem nilai, dan sistem perilaku yang terlambangkan, yang semuanya itu berpusat pada persoalan-persoalan yang dihayati sebagai yang paling maknawi. ( Adhim 2009 )

Menurut Cicero dalam bukunya Ismail, *relegare* berarti melakukan sesuatu perbuatan dengan penuh penderitaan, yakni jenis laku peribadatan yang dikerjakan berulang – ulang dan tetap. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa religiusitas adalah kedalaman penghayatan keagamaan seseorang dan keyakinannya terhadap adanya tuhan yang diwujudkan dengan mematuhi perintah dan menjauhi larangannya dengan keiklasan hati dan dengan seluruh jiwa dan raga, dengan penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan melakukan ibadah sehari – hari (seperti bekerja, dan berbuat baik), berdo'a, membaca kitab suci dan lain- lain.( Muiz 2015 )

Universitas muhammadiyah Surakarta (UMS) adalah lembaga pendidikan tinggi dibawah persyarikatan muhammadiyah yang berdiri sejak

24 oktober 1981, telah tumbuh dan berkembang sebagai salah satu perguruan tinggi bergengsi ditingkat nasional serta ditingkat internasional. Dengan kegiatan belajar mengajarnya, UMS menerapkan “Wacana Keilmuan dan Keislaman “, yakni mampu menumbuhkan budaya islam yang menguasai ilmu pengetahuan dan ketrampilan yang dilandasi nilai – nilai keislaman. Oleh karena itu, penanaman sikap kerja keras, jujur, ikhlas, sabar, berintegritas tinggi, pemikiran positif, rasional objektif, adil dan berhati bersih kepada segenap sivitas akademika menjadi landasan moral pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan ilmu – ilmu keislaman menyongsong era globalisasi.

([https://id.m.wikipedia.org/wiki/universitas\\_muhammadiyah\\_Surakarta](https://id.m.wikipedia.org/wiki/universitas_muhammadiyah_Surakarta))

Dari uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “DAMPAK KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN RELIGIUSITAS SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA KARYAWAN UMS”.

## **B. Perumusan Masalah**

Setiap perusahaan menginginkan agar karyawan mau bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan berkomitmen yang tinggi di dalam bekerja, sehingga perusahaan dituntut untuk mampu memberikan tata tertib, dan aturan – aturan bekerja yang benar dan baik, agar perusahaan dapat memiliki sdm yang berkualitas. Berdasarkan uraian diatas maka perumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMS
2. Bagaimana kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMS
3. Bagaimana relijiusitas mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan UMS
4. Bagaimana relijiusitas mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan UMS

### **C. Tujuan Penelitian**

Secara umum tujuan penelitian ini adalah menganalisis dampak komitmen organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara spesifik tujuan penelitian ini adalah :

1. Menganalisis komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMS.
2. Menganalisis kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan UMS.
3. Menganalisis religiusitas mempengaruhi hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan UMS
4. Menganalisis religiusitas mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan UMS

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

#### **a) Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang studi manajemen sumber daya manusia dan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian lain terkait dengan komitmen organisasi dan kepemimpinan yang kuat dan menciptakan kinerja karyawan yang baik.

#### **b) Manfaat Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan komitmen organisasi mengenai pentingnya membangun komitmen organisasi dan kepemimpinan di setiap perusahaan atau organisasi.

### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Sistematika merupakan isi yang ada dalam penelitian yang akan dilakukan. Adapun sistematika skripsi adalah sebagai berikut :

**BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini akan diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

**BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini diuraikan pengertian manajemen sumberdaya manusia, pengertian komitmen organisasi dan kinerja karyawan, serta menjelaskan penelitian terdahulu dan hipotesis penelitian.

**BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini akan diuraikan desain penelitian, variable penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, teknik pengambilan sampel, metode pengumpulan data serta teknik analisis data.

**BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai obyek penelitian, analisis data dan hasil penelitian secara sistematis kemudian dianalisis menggunakan metode yang telah ditetapkan untuk selanjutnya dilakukan pembahasan.

**BAB V PENUTUP**

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.